

Il quadro normativo di disciplina dei rapporti di lavoro, tanto nel settore pubblico che in quello privato, è stato oggetto nel corso dell'ultimo anno di rilevanti e spesso contrapposti interventi di legge. Con il cambio di Legislatura e l'opera di *deregulation* avviata dal Ministro Sacconi, il disegno riformatore delineato nella legge 24 dicembre 2007, n. 247 è stato accantonato per far luogo a una diversa filosofia volta a ridurre il peso della regolazione e ridare piena attuazione al processo di modernizzazione del diritto del lavoro contenuto nella Legge Biagi. Attraverso ben tre decreti legge è stato profondamente ridisegnato il quadro normativo del lavoro pubblico e privato e sono state poste le premesse per il completamento della riforma del sistema previdenziale. L'impegno che si richiede ora agli operatori giuridici, alle imprese, ai sindacati è notevole. Si tratta infatti di coordinare tra loro e ricondurre a un quadro coerente disposizioni di dettaglio di diversa ispirazione e matrice che toccano numerosi profili e istituti giuridici. I contributi raccolti nel presente commentario, firmati anche da autori che hanno contribuito alla redazione dei recenti decreti, mirano a fornire una prima interpretazione sistematica delle leggi di conversione dei decreti legge 25 giugno 2008, n. 112, 27 maggio 2008, n. 93 e 3 giugno 2008, n. 97 in coordinamento con la legge 24 dicembre 2007, n. 247. L'obiettivo è di fornire al lettore le giuste coordinate concettuali e le più essenziali linee di indirizzo operativo necessarie per assimilare e gestire il nuovo assetto legale dei rapporti di lavoro.

MICHELE TIRABOSCHI, Ordinario di Diritto del lavoro – Direttore della Scuola di alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro di Adapt e della Fondazione Marco Biagi dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

GIULIANO CAZZOLA, Esperto di previdenza – Senior Advisor del Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

PIERLUIGI RAUSEI, Direttore della Direzione provinciale del lavoro di Macerata – Docente di Diritto sanzionatorio del lavoro presso la Scuola di alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro di Adapt e della Fondazione Marco Biagi dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

FRANCESCO VERBARO, Segretario generale del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, Consigliere della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Collaboratore del Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

ISBN 88-14-14846-5



9 788814 148460

EURO 00,00
5555-33

LE NUOVE LEGGI CIVILI

LA RIFORMA DEL LAVORO PUBBLICO E PRIVATO E IL NUOVO WELFARE

a cura di MICHELE TIRABOSCHI



LE NUOVE LEGGI CIVILI

LA RIFORMA DEL LAVORO PUBBLICO E PRIVATO E IL NUOVO WELFARE

Commentario sistematico delle norme di lavoro e previdenza contenute nelle leggi di conversione dei decreti legge 25 giugno 2008, n. 112, 27 maggio 2008, n. 93 e 3 giugno 2008, n. 97 in coordinamento con la legge 24 dicembre 2007, n. 247

a cura di

MICHELE TIRABOSCHI

con la collaborazione di

**GIULIANO CAZZOLA
PIERLUIGI RAUSEI
FRANCESCO VERBARO**



GIUFFRÈ EDITORE

INDICE SOMMARIO

Capitolo I

IL LAVORO A TERMINE RIVISITATO

1.	L'apposizione del termine al contratto di lavoro: il nuovo quadro legale <i>di Michele Tiraboschi</i>	3
2.	Brevi riflessioni sull'articolo 4- <i>bis</i> del decreto legislativo n. 368 del 2001 <i>di Francesco Basenghi</i>	23
3.	L'articolo 4- <i>bis</i> del decreto legislativo n. 368 del 2001 al vaglio della Corte Costituzionale <i>di Michele Tiraboschi</i>	33
4.	La nuova disciplina della successione dei contratti a termine: il regime transitorio e il potere derogatorio della contrattazione collettiva <i>di Michele Tiraboschi</i>	37
5.	Il diritto di precedenza <i>di Alessandro Corvino</i>	43
6.	Contratto a termine: gli orientamenti della giurisprudenza <i>di Iacopo Senatori</i>	55

Capitolo II

IL RITORNO ALLA LEGGE BIAGI

SEZIONE A

IL RILANCIO DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

1.	Apprendistato professionalizzante: il canale della formazione aziendale <i>di Michele Tiraboschi</i>	79
2.	Lavori stagionali a contenuto formativo e nuovi limiti di durata al contratto di apprendistato <i>di Michele Tiraboschi</i>	95
3.	L'apprendistato di alta formazione <i>di Michele Tiraboschi</i>	101
4.	La semplificazione nella gestione del contratto di apprendistato <i>di Paola De Vita</i>	111

SEZIONE B
APPALTI, INDICI DI CONGRUITÀ,
LAVORO IN COOPERATIVA

- | | |
|--|-----|
| 5. Lavoro in appalto e regime della responsabilità solidale <i>di Chiara Bizzarro</i> | 117 |
| 6. L'abrogazione degli indici di congruità <i>di Chiara Bizzarro, Pierluigi Rausei</i> | 129 |
| 7. Cooperazione e mercato tra agevolazioni negate, abusi di mutualità e <i>dumping</i> contrattuale <i>di Sergio Vergari</i> | 141 |

SEZIONE C
LAVORO A CHIAMATA, LAVORO OCCASIONALE
DI TIPO ACCESSORIO, LAVORO A TEMPO PARZIALE

- | | |
|---|-----|
| 8. Il ripristino del lavoro a chiamata <i>di Pierluigi Rausei, Michele Tiraboschi</i> | 163 |
| 9. Il part-time <i>di Alberto Russo</i> | 177 |
| 10. La nuova disciplina del lavoro occasionale di tipo accessorio <i>di Niccolò Persico, Michele Tiraboschi</i> | 181 |
| 11. La sperimentazione del lavoro occasionale di tipo accessorio in Francia e Belgio <i>di Anna Maria Sansoni</i> | 191 |

SEZIONE D
IL LAVORO DEI DIVERSAMENTE ABILI

- | | |
|--|-----|
| 12. Il nuovo quadro regolatorio per l'assunzione dei disabili: pacchetto welfare 2007 e ripristino della Legge Biagi <i>di Niccolò Persico</i> | 201 |
|--|-----|

SEZIONE E
PROSPETTIVE EVOLUTIVE:
LA RIFORMA DEL PROCESSO DEL LAVORO

- | | |
|---|-----|
| 13. Obbligo di motivazione contestuale alla lettura del dispositivo: primo passo verso la riforma del processo del lavoro <i>di Alessandro Corvino</i> | 215 |
|---|-----|

Capitolo III
LE MISURE A SOSTEGNO
DELLA PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO

SEZIONE A
MISURE FISCALI E CONTRIBUTIVE

- | | | |
|----|---|-----|
| 1. | Le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro: la detassazione di straordinari e premi di <i>Michele Tiraboschi</i> | 223 |
| 2. | Straordinari e detassazione: un caso pratico di <i>Marco Crippa</i> | 235 |
| 3. | Lo sgravio contributivo per l'incentivazione della contrattazione di secondo livello di <i>Roberta Caragnano</i> | 245 |
| 4. | Il nuovo regime fiscale delle <i>stock options</i> di <i>Roberta Caragnano</i> | 255 |

SEZIONE B
LE MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO

- | | | |
|----|---|-----|
| 5. | La nuova disciplina dell'orario di lavoro e il ruolo della contrattazione collettiva di <i>Niccolò Persico, Alberto Russo</i> | 263 |
| 6. | L'orario di lavoro nel trasporto tra prassi ministeriale e chiarimenti normativi di <i>Michele Tiraboschi</i> | 275 |
| 7. | La rivisitazione del riposo settimanale e i chiarimenti sul lavoro a turni di <i>Alessandro Corvino, Sara Ferrua</i> | 283 |
| 8. | Il nuovo regime sanzionatorio in materia di orario di lavoro di <i>Alessandro Corvino, Pierluigi Rausei</i> | 291 |

Capitolo IV
LA DEREGOLAZIONE DELLA GESTIONE DOCUMENTALE
DEI RAPPORTI DI LAVORO

SEZIONE A
LA RIDUZIONE DEGLI ONERI AMMINISTRATIVI

- | | | |
|----|--|-----|
| 1. | Semplificazione e abbattimento degli oneri amministrativi per le imprese di <i>Pierluigi Rausei, Michele Tiraboschi, Antonella Valeriani</i> | 305 |
|----|--|-----|

SEZIONE B
IL LIBRO UNICO DEL LAVORO

- | | | |
|----|---|-----|
| 2. | Il nuovo libro unico del lavoro di <i>Francesco Lucrezio Monticelli, Pierluigi Rausei</i> | 321 |
| 3. | La tenuta del libro unico del lavoro di <i>Andrea Asnaghi, Pierluigi Rausei</i> | 333 |

- | | | |
|----|--|-----|
| 4. | Il sistema sanzionatorio del libro unico del lavoro <i>di Pierluigi Rausei, Davide Venturi</i> | 345 |
| 5. | La maxi-sanzione dopo il libro unico del lavoro <i>di Andrea Asnaghi, Pierluigi Rausei</i> | 359 |

SEZIONE C

LE ABROGAZIONI E GLI OBBLIGHI SEMPLIFICATI

- | | | |
|-----|---|-----|
| 6. | L'abrogazione dei libri paga e matricola <i>di Davide Venturi</i> | 365 |
| 7. | L'abrogazione della supersanzione per omessa istituzione e mancata esibizione dei libri paga e matricola <i>di Pierluigi Rausei</i> | 373 |
| 8. | L'abrogazione del registro d'impresa <i>di Pierluigi Rausei</i> | 379 |
| 9. | La semplificazione in materia di lavoro a domicilio <i>di Enrico Barraco</i> | 385 |
| 10. | L'abrogazione delle norme sul collocamento nello spettacolo <i>di Francesco Lucrezio Monticelli, Pierluigi Rausei</i> | 393 |
| 11. | Il nuovo quadro delle comunicazioni obbligatorie <i>di Silvia Spattini, Grazia Strano</i> | 403 |
| 12. | La nuova dichiarazione di assunzione <i>di Pierluigi Rausei</i> | 419 |
| 13. | L'abrogazione della legge sulle dimissioni volontarie (legge 17 ottobre 2007, n. 188) <i>di Giuseppe Pellacani</i> | 427 |
| 14. | L'abrogazione della certificazione di ottemperanza agli obblighi del collocamento dei disabili <i>di Pierluigi Rausei</i> | 431 |
| 15. | L'abrogazione del registro dell'orario nell'autotrasporto <i>di Pierluigi Rausei</i> | 437 |
| 16. | La nuova denuncia nominativa per soci, collaboratori e coadiuvanti <i>di Pierluigi Rausei</i> | 445 |

SEZIONE D

LA RIVOLUZIONE DELLE ATTIVITÀ DI VIGILANZA
E IL NUOVO RUOLO DEI CONSULENTI DEL LAVORO

- | | | |
|-----|--|-----|
| 17. | Come cambia il ruolo degli ispettori del lavoro <i>di Pierluigi Rausei</i> | 449 |
| 18. | Come cambia il ruolo dei consulenti del lavoro: dagli adempimenti alla gestione del personale <i>di Andrea Asnaghi</i> | 457 |
| 19. | Per una nuova cultura delle ispezioni <i>di Pierluigi Rausei, Michele Tiraboschi</i> | 465 |

Capitolo V

IL LAVORO PUBBLICO RIFORMATO

- | | | |
|----|---|-----|
| 1. | Le disposizioni in materia di organizzazione e lavoro riguardanti le pubbliche amministrazioni: la "riforma Brunetta" <i>di Francesco Verbaro</i> | 473 |
|----|---|-----|

2.	Contrattazione integrativa e nuovi sistemi di controllo nella negoziazione di <i>Gaetano Zilio Grandi</i>	491
3.	Tipologie contrattuali, flessibilità e razionalizzazione dell'impiego del personale di <i>Silvia Foffano</i>	503
4.	La trasformazione delle Università in Fondazioni di <i>Claudia Ogriseg</i>	519
5.	Reclutamento del personale delle società pubbliche di <i>Silvia Foffano</i>	529
6.	Riduzione delle collaborazioni e consulenze nella pubblica amministrazione di <i>Paola Fusco</i>	535
7.	Controlli su incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di <i>Ellen Balasso</i>	549
8.	Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di <i>Anna Babudri</i>	563
9.	L'efficienza e la riduzione dei costi nella legge 133 del 2008: disamina degli articoli 46-bis e 77-bis di <i>Paola Fusco</i>	575
10.	Il c.d. "scivolo" del personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo di <i>Sara Marcuzzo</i>	595
11.	Le deroghe alla disciplina dell'orario di lavoro per i dirigenti del servizio sanitario nazionale di <i>Niccolò Persico</i>	603

Capitolo VI

IL NUOVO QUADRO PREVIDENZIALE

1.	Abolizione del divieto di cumulo tra pensione e reddito da lavoro di <i>Domenico Comegna</i>	609
2.	Disposizioni in materia contributiva di <i>Giuliano Cazzola, Domenico Comegna</i>	619
3.	Le prospettive di attuazione della delega previdenziale di cui alla legge n. 247 del 2007 di <i>Giuliano Cazzola, Domenico Comegna</i>	629
4.	Lavoro pubblico: aspetti previdenziali di <i>Sara Marcuzzo</i>	639
	<i>Elenco delle abbreviazioni</i>	649
	<i>Notizie sugli autori</i>	651

DOCUMENTAZIONE REPERIBILE SUL SITO
www.csmb.unimore.it, indice A-Z

a cura di
Roberta Caragnano, Niccolò Persico

 voce *Apprendistato*

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 27 dicembre 2006 – Legge n. 296, *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge Finanziaria 2007)* – Articolo 1, comma 773 (estratto)
2. 25 gennaio 2006 – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 2, *Circolare in materia di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione*
3. 15 luglio 2005 – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 30, *Circolare contratto di apprendistato professionalizzante*
4. 14 ottobre 2004 – Circolare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 40, *Circolare in materia di contratti di apprendistato*

CERTIFICAZIONE E INTERPELLI

5. 29 novembre 2007 – Risposta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale all'istanza di interpello della Federmeccanica n. 36, *Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere d'istruzione e disciplina applicabile*
6. 18 gennaio 2007 – Risposta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale all'istanza di interpello del Consiglio provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Viterbo n. 4, *Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – Part-time apprendisti e apprendistato professionalizzante – contratto di apprendistato professionalizzante e parere di conformità dell'Ente bilaterale*
7. 13 dicembre 2006 – Risposta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale all'istanza di interpello della Confartigianato Imprese, Associazione Artigiani della Provincia di Cuneo, *Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – Contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione. Disciplina dell'apprendistato part-time*
8. 2 maggio 2006 – Risposta del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'istanza di interpello del Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Rimini, *Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – apprendistato qualificante e stagionale*
9. 2 maggio 2006 – Risposta del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'istanza di interpello dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, Consiglio Provinciale di Rimini, *Apprendistato professionalizzante nelle attività a carattere stagionale – Risposta all'interpello ai sensi dell'art. 9 D. Lgs. 124/04*

 voce *Collocamento*

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 21 dicembre 2007 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 8371, *Disposizioni attuative del Decreto Interministeriale del 30 ottobre 2007, di cui all'articolo 4-bis, comma 7, d.lgs. 21 aprile 2000, n. 181 e successive modificazioni ed integrazioni*
2. 30 ottobre 2007 – Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Comunicazioni obbligatorie. Modelli e regole*
3. 30 ottobre 2007 – Decreto interministeriale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministero per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione, per il Modello di scheda anagrafico-professionale
4. 30 ottobre 2007 – Decreto interministeriale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministero per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione, per le comunicazioni obbligatorie on-line
5. 14 febbraio 2007 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Adempimenti connessi alla instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro (Legge 27 dicembre 2006, n. 296 – Legge Finanziaria 2007) – Ulteriori indirizzi operativi*

 voce *DURC*

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 18 aprile 2008 – Circolare Inps n. 51, *Legge 27 dicembre 2006, n. 296, articolo 1, commi 1175 e 1176. Decreto del Ministro del lavoro 24 ottobre 2007. Benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale e Documento Unico di Regolarità contributiva. Modalità operative e procedurali per la verifica mensile del requisito di regolarità*
2. 30 gennaio 2008 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 5, *Decreto recante le modalità di rilascio ed i contenuti analitici del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) di cui all'art. 1, comma 1176, della L. n. 296/2006*
3. 15 aprile 2004 – *Convenzione per il rilascio del Documento Unico di Regolarità Contributiva*, sottoscritta da Inps, Inail, Ance, Anaepacgia, Anse Assoedili Cna, Fiae Casartigiani, Clai, Ancpl Lega, Federlavoro Confcooperative, Aicpl Agci, Aniem Confapi, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil

 voce *Lavoro a termine (o a tempo determinato)*

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 1° agosto 2002 – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 42, *Decreto legislativo n. 368/2001, recante la nuova disciplina giuridica sul lavoro a tempo determinato. Prime indicazioni applicative*

2. 7 ottobre 1963 – Decreto del Presidente della Repubblica n. 1525, *Elenco che determina le attività a carattere stagionale di cui all'art. 1, comma secondo, lettera a), della Legge 18 aprile 1962 n. 230, sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*

 voce *Lavoro accessorio*

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 31 luglio 2008 – Circolare Inps n. 81, *Sperimentazione del lavoro occasionale di tipo accessorio in occasione delle vendemmie 2008*
2. 12 marzo 2008 – Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Sperimentazione per l'anno 2008 delle prestazioni occasionali di tipo accessorio nel settore delle vendemmie*

 voce *Lavoro intermittente*

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 12 aprile 2006 – Circolare Inail n. 22, *Lavoro intermittente. Applicazione della nuova disciplina. Obbligo assicurativo. Tutela contro gli infortuni*
2. 8 febbraio 2006 – Circolare Inps n. 17, *Decreto legislativo 10.9.2003, n. 276, articoli da 33 a 40. Contratto di lavoro intermittente*
3. 3 febbraio 2005 – Circolare del Ministero del lavoro n. 4, *Lavoro intermittente, artt. 33 e ss. D.Lgs. n. 276/2003. Chiarimenti e indicazioni operative*
4. 22 ottobre 2004 – Decreto ministeriale, in materia di contratto di lavoro intermittente

CERTIFICAZIONE E INTERPELLI

5. 1° settembre 2008 – Risposta del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali all'istanza di interpello del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro n. 37, *Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – lavoro intermittente – casi di ricorso ai sensi dell'art. 34, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003 – clausole contrattuali che escludono il ricorso all'istituto – legittimità*
6. 22 dicembre 2005 – Risposta del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'istanza di interpello dell'Associazione Industriali di Bari, *Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – Lavoro intermittente – Applicazione delle agevolazioni contributive previste dall'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990 – Diritto alla indennità di disoccupazione*

 voce *Libro unico del lavoro*

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 25 agosto 2008 – Nota Inail, *Denuncia nominativa soci/collaboratori/coadiuvanti artigiani e non artigiani – Art. 23 del TU n. 1124/1965*
2. 21 agosto 2008 – Circolare del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali n. 20, *Libro unico del lavoro e attività ispettiva – articoli 39 e 40 del decreto legge n. 112 del 2008: prime istruzioni operative al personale ispettivo*
3. 27 aprile 2007 – Circolare Inps n. 80, *Instaurazione, cessazione e trasformazione dei rapporti di lavoro (legge 27 dicembre 2006, n. 296): aziende agricole assuntrici di operai a tempo determinato e indeterminato. Comunicazioni telematiche*
4. 29 marzo 2007 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Art. 1, comma 1178, L. n. 296/2006 (Finanziaria 2007) – omessa istituzione e omessa esibizione libri matricola e paga – indicazioni operative al personale ispettivo*

 voce *Orario di lavoro*

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 19 marzo 2008 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Art. 8 D. Lgs. 19 novembre 2007, n. 234 – ulteriori istruzioni operative – Ulteriori chiarimenti al registro dell'orario di lavoro per le imprese di autotrasporto*
2. 30 gennaio 2008 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Art. 8 D. Lgs. 19 novembre 2007, n. 234 – istituzione del registro da parte delle imprese di autotrasporto e relativi aspetti sanzionatori*
3. 19 novembre 2007 – Decreto legislativo n. 234, *Attuazione della direttiva 2002/15/CE concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporti*
4. 27 giugno 2007 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale Prot. 25/I/0008489, *Chiarimenti in merito alla fruizione dei riposi per riduzione orario di lavoro e sulla sanzionabilità per mancato godimento nel periodo di maturazione*
5. 3 marzo 2005 – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 8, *Disciplina di alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (D.Lgs. n. 66/2003; D.Lgs. n. 213/2004)*
6. 19 luglio 2004 – Decreto legislativo n. 213, *Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, in materia di apparato sanzionatorio dell'orario di lavoro*
7. 8 aprile 2003 – Decreto legislativo n. 66, *Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*

CERTIFICAZIONE E INTERPELLI

8. 11 febbraio 2008 – Risposta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale all’istanza di interpello dell’ABI (Associazione Bancaria Italiana) n. 2, *Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – Orario di Lavoro – Apparato sanzionatorio – Modalità di applicazione delle sanzioni in materia di superamento della durata massima dell’orario di lavoro*
9. 11 ottobre 2007 – Risposta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale all’istanza di interpello della Confcommercio n. 30, *Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – art. 9 del D.Lgs. n. 66/2003 – cumulo fra riposo giornaliero e riposo settimanale*

 voce *Previdenza*

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 5 dicembre 2005 – Decreto legislativo n. 252, *Disciplina delle forme pensionistiche complementari*
2. 23 agosto 2004 – Legge n. 243, *Norme in materia pensionistica e deleghe al Governo nel settore della previdenza pubblica, per il sostegno alla previdenza complementare e all’occupazione stabile e per il riordino degli enti di previdenza ed assistenza obbligatoria*
3. 23 dicembre 2003 – Circolare Inps n. 197, *Cumulo dei trattamenti pensionistici con i redditi da lavoro autonomo e dipendente*
4. 24 novembre 2003 – Legge n. 326, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, recante disposizioni urgenti per favorire lo sviluppo e per la correzione dell’andamento dei conti pubblici*
5. 17 maggio 1999 – Legge n. 144, *Misure in materia di investimenti, delega al Governo per il riordino degli incentivi all’occupazione e della normativa che disciplina l’INAIL, nonché disposizioni per il riordino degli enti previdenziali*
6. 29 giugno 1998 – Decreto legislativo n. 278, *Disposizioni correttive dei decreti legislativi 16 settembre 1996, n. 564, 24 aprile 1997, n. 181, e 30 aprile 1997, numeri 157, 180 e 184, in materia pensionistica*
7. 27 dicembre 1997 – Legge n. 449, *Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica*
8. 30 aprile 1997 – Decreto legislativo n. 180, *Attuazione della delega conferita dall’articolo 1, comma 24, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in materia di opzione per la liquidazione del trattamento pensionistico esclusivamente con le regole del sistema contributivo*
9. 16 settembre 1996 – Decreto legislativo n. 564, *Attuazione della delega conferita dall’art. 1, comma 39, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in materia di contribuzione figurativa e di copertura assicurativa per periodi non coperti da contribuzione*
10. 8 agosto 1995 – Legge n. 335, *Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare (c.d. riforma Dini)*

 voce *Pubblico impiego*

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 5 settembre 2008 – Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 8, *Decreto legge n. 112 del 2008 convertito in legge n. 133 del 2008 – “Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria” – art. 71 – assenze dal servizio dei pubblici dipendenti – ulteriori chiarimenti*
2. 17 luglio 2008 – Parere del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 49, *Art. 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 come sostituito dall’art. 49 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112. Richiesta di interpretazione e problematiche applicative*
3. 17 luglio 2008 – Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7, *Decreto legge n. 112 del 2008 – “Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria” – art. 71 – assenze dal servizio dei pubblici dipendenti*
4. 16 luglio 2008 - Parere dell’ARAN n. 795-21C7 – *Modalità applicative della nuova disciplina in materia di trattamento economico delle assenze per malattia del personale (art. 71 d.l. n. 112/2008)*
5. 4 luglio 2008 – Parere del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 45, *Certificazione medica giustificativa dell’assenza per malattia dei dipendenti della pubblica amministrazione. Art. 71 del Decreto Legge 25 giugno 2008, n.112*
6. 19 marzo 2008 – Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3, *Linee di indirizzo in merito alla stipula di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato nelle pubbliche amministrazioni in attuazione delle modifiche apportate all’art. 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 dall’articolo 3, comma 79, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (legge finanziaria 2008)*
7. 11 marzo 2008 – Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2, *Legge 24 dicembre 2007, n. 244, disposizioni in tema di collaborazioni esterne*
8. 9 marzo 2006 – Legge n. 80, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 gennaio 2006, n. 4, recante misure urgenti in materia di organizzazione e funzionamento della pubblica amministrazione*
9. 17 febbraio 2006 – Circolare del Ministero dell’economia e delle finanze n. 9, *Circolare concernente le disposizioni in materia di spese per il personale per le Amministrazioni Regionali, gli Enti Locali e gli Enti del Servizio Sanitario Nazionale. Art. 1, commi da 198 a 206, della legge 23 dicembre 2005, n. 266 (legge finanziaria 2006)*
10. 17 febbraio 2006 – Delibera della Corte dei Conti n. 4/AUT/2006 – *Approvazione del documento riguardante “Linee guida per l’attuazione dell’art. 1, comma 173 della legge n. 266 del 2005 (legge finanziaria per il 2006) nei confronti delle Regioni e degli enti locali”*
11. 21 dicembre 2006 – Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 5, *Linee di indirizzo in materia di affidamento di incarichi esterni e di collaborazioni coordinate e continuative*

12. 15 dicembre 2005 – Parere del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 220, *Quesito su regime incompatibilità dipendenti pubblici in regime di tempo parziale*
13. 25 novembre 2003, Legge n. 339, *Norme in materia di incompatibilità dell'esercizio della professione di avvocato*
14. 30 marzo 2001 – Decreto legislativo n. 165, *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*
15. 18 agosto 2000 – Decreto legislativo n. 267, *Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali*

 voce *Riforma Biagi*

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 25 marzo 2008 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 7, *L. n. 247/2007 – Contratto a tempo parziale, intermittente, somministrazione a tempo indeterminato, contratto a tempo determinato*
2. 13 marzo 2006 – Circolare Inps n. 41, *Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni. Effetti sulle prestazioni a sostegno del reddito nelle nuove forme di rapporto di lavoro*
3. 1° febbraio 2005 – Circolare Inps n. 18, *Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni*
4. 6 ottobre 2004 – Decreto legislativo n. 251, *Disposizioni correttive del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in materia di occupazione e mercato del lavoro*
5. 23 aprile 2004 – Decreto legislativo n. 124, *Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'articolo 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 30*
6. 10 settembre 2003 – Decreto legislativo n. 276, *Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30*
7. 14 febbraio 2003 – Legge n. 30, *Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro (c.d. Legge Biagi)*
8. ottobre 2001 – Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*

GIURISPRUDENZA ITALIANA

9. 28 gennaio 2005 Corte Costituzionale, sentenza n. 51, in materia di competenza legislativa regionale relativamente alla formazione professionale
10. 28 gennaio 2005 – Corte Costituzionale, sentenza n. 50 – La Corte ha integralmente confermato l'impianto di riforma del mercato del lavoro della Legge Biagi e del relativo decreto attuativo n. 276/2003

 voce *Servizi ispettivi e attività di vigilanza*

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

1. 18 settembre 2008 – Direttiva del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, *Servizi ispettivi e attività di vigilanza (ex art. 2, comma 2, decreto legislativo n. 124 del 2004)*
2. 29 gennaio 2008 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Art. 1, comma 1178, L. n. 296/2006 (Finanziaria 2007) – Libri obbligatori ed attività “itineranti” – indicazioni operative al personale ispettivo*
3. 22 agosto 2007 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *L. 3 agosto 2007, 123 “Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia” – provvedimento di sospensione dell’attività imprenditoriale – prime istruzioni operative al personale ispettivo*
4. 22 maggio 2007 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Art. 1, comma 1178, L. n. 296/2006 (Finanziaria 2007) – omessa istituzione e omessa esibizione libri matricola e paga – indicazioni operative al personale ispettivo – istruzioni operative*
5. 29 marzo 2007 – Lettera circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, *Art. 1, comma 1178, L. n. 296/2006 (Finanziaria 2007) – omessa istituzione e omessa esibizione libri paga e matricola – indicazioni operative al personale ispettivo*

AVVERTENZE PER LA LETTURA

I saggi raccolti nel presente volume sono preceduti da un riquadro che riporta le specifiche norme in commento. Il carattere **grassetto corsivo** indica le modifiche apportate dal decreto legge n. 112 del 2008 a previgenti testi normativi; il carattere **grassetto tondo** indica invece le modifiche apportate da precedenti interventi legislativi. I contributi sono integrati da una *proiezione informatica*, quale strumento non solo di documentazione e approfondimento, ma anche di sviluppo e costante integrazione del contenuto della pubblicazione.

L'utilizzo, nel testo cartaceo, del simbolo  indica pertanto un rinvio all'indirizzo internet del Centro Studi Marco Biagi (www.csmb.unimore.it) dove un motore di ricerca e un rinnovato indice A-Z consentono di reperire tutti i documenti citati nel volume e, in particolare:

- a) il testo del decreto n. 112 del 2008, coordinato con la legge di conversione n. 133 del 2008, reperibile alla voce *Produttività del lavoro* dell'indice A-Z;
- b) ampia selezione dei lavori parlamentari;
- c) i testi delle fonti internazionali e comunitarie;
- d) i testi delle leggi nazionali e regionali, dei decreti, delle circolari e degli interpellati più rilevanti;
- e) sentenze di merito e di legittimità;
- f) i testi dei contratti collettivi;
- g) studi e percorsi di lettura attraverso approfondimenti monografici e bibliografie ragionate;

Tutto il materiale viene inoltre costantemente e tempestivamente aggiornato mediante il *Bollettino Adapt*, un documento gratuito di aggiornamento cui è possibile iscriversi semplicemente inviando una e-mail all'indirizzo csmb@unimore.it.

È infine necessario avvertire che gli autori che hanno contribuito al presente lavoro sono stati individuati tra soggetti che ricoprono incarichi legati alla materia trattata, ma le cui opinioni sono esclusivamente ad essi riferibili senza impegno alcuno da parte delle amministrazioni di appartenenza.

2.

STRAORDINARI E DETASSAZIONE: UN CASO PRATICO

MARCO CRIPPA

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. Il caso dell'azienda Beta. – 3. Le dimensioni del lavoro straordinario nell'azienda Beta. – 4. Conclusioni.

1. Premessa.

In condizioni di mercato stabile, con domanda lineare e assetto produttivo costante, il ricorso allo straordinario, almeno in teoria, si verifica, appunto, solo in casi straordinari, ovvero in condizioni di non prevedibilità, eccezionali, che per definizione non sono troppo frequenti. Nel nostro Paese il tradizionale disfavore per l'istituto dello straordinario è manifestato da un complesso di norme legali e contrattuali che tendono a limitarne l'uso in termini quantitativi e a subordinarlo ad alcuni passaggi procedurali (ad es. la consultazione sindacale preventiva). Dal punto di vista amministrativo, come noto, fino alle recenti modifiche legislative, vigeva un aggravio contributivo sui compensi per lavoro straordinario e puntuali obblighi di comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro.

Parallelamente alle limitazioni dello straordinario, dal punto di vista contrattuale si è via via proceduto alla riduzione dell'orario normale settimanale, che dalle 40 ore legali è sceso (con l'utilizzo dei permessi annui retribuiti) alle 38 o 36 ore contrattuali.

Da ultimo, il sistema fiscale ad aliquote progressive per alcune fasce di reddito ha contribuito a rendere non sempre appetibili i compensi aggiuntivi per lavoro straordinario, a causa dell'incremento marginale della tassazione.

Il tutto nella convinzione secondo cui l'obbligo della prestazione dovesse racchiudersi nell'orario normale e che eventuali necessità di maggior lavoro potessero essere esaurite con l'inserimento di nuovo personale. Tuttavia tale assunto veniva poi contraddetto e smentito da una rigida e incoerente disciplina sui contratti a termine o comunque sui tutti i contratti di flessibilità. Le imprese, quindi, si sono trovate ad operare in un sistema bloccato, costituito più da vincoli e divieti che da opportunità operative.

L'inadeguatezza di questo sistema si è rivelata ben presto e ha generato una serie di comportamenti strumentali e utilitaristici aventi come scopo il sottrarsi alla rigida disciplina legale e contrattuale (si veda la tradizionale abitudine della retribuzione "fuori busta" degli straordinari, che permette al datore di risparmiare quattrini, di evitare adempimenti burocratici pericolosi e al dipendente di guadagnare di più). Riguardo a tali argomenti spesso ci si ferma al semplice giudizio negativo per i bassi sotterfugi di cui i datori sono capaci, ma non si riflette a sufficienza sul fatto che molto spesso tali sotterfugi, ancorché illeciti, sono la testimonianza di un tentativo di "sganciarsi" da immotivati e assurdi divieti allo scopo di mantenere la competitività e la redditività dell'impresa, contro una concorrenza che spesso non deve rendere conto di tali limiti e divieti.

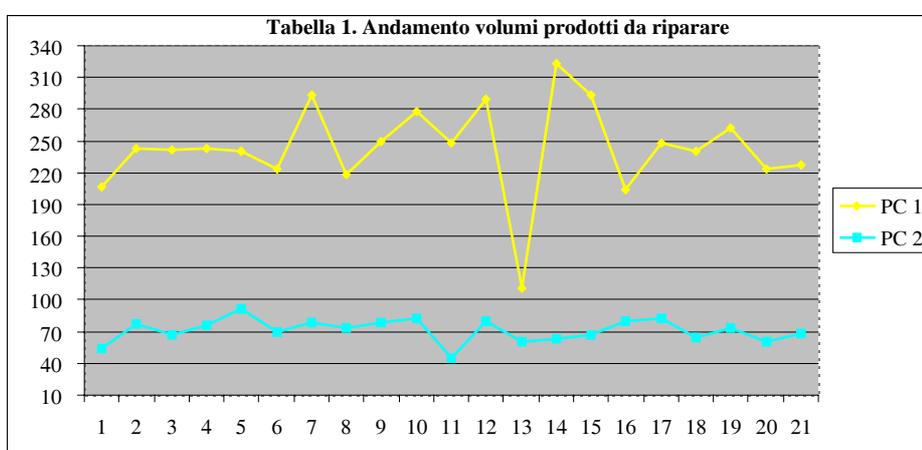
Si cercherà di dimostrare, attraverso l'analisi di un caso reale e concreto, che l'uso dello straordinario, ma anche di altri meccanismi di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, costituiscono *la vita normale dell'impresa*, anzi, che tali meccanismi di flessibilità e di efficienza costituiscono il vero *valore aggiunto* che l'impresa offre al mercato. In buona sostanza, si mostrerà che il vero valore venduto al cliente non è solo lo specifico servizio richiesto, ma è anche il *come* tale servizio viene fornito. E il *come* rappresenta quello che viene definito il *core business* dell'azienda, ossia il suo elemento distintivo.

2. Il caso dell'azienda Beta.

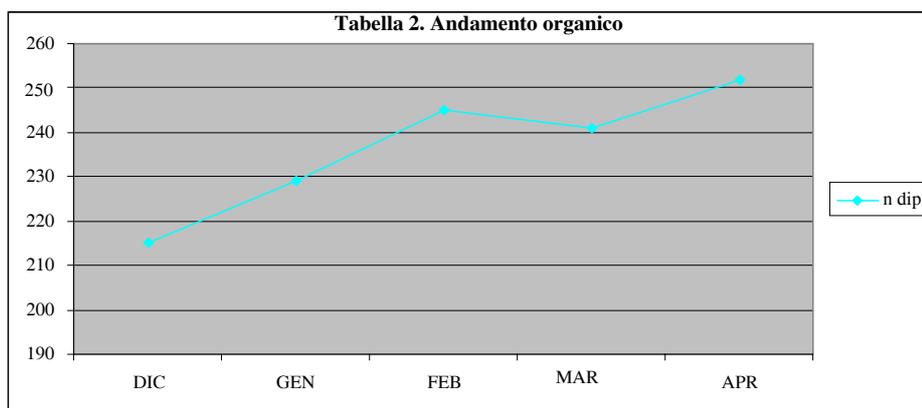
Si analizzerà pertanto il caso di una media azienda operante nel settore industriale che per convenzione chiameremo azienda "Beta". Il settore è quello dell'elettronica di consumo (PC, Plasma TV, telefoni cellulari, ecc.) con un'attività di riparazione e assemblaggio destinata al cliente finale. I tempi molto ristretti entro i quali eseguire l'opera (da 3 a 5 giorni) e l'incertezza sui volumi (piuttosto alti) dei prodotti da trattare quotidianamente, contraddistinguono questo settore di mercato. La necessità di esaurire comunque tutti i prodotti da lavorare in pochi giorni è determinata dal rischio di forti penali applicabili dal committente. L'azienda ha circa 250 dipendenti oltre a personale somministrato ed è collocata nel nord Italia.

Si ritiene interessante presentare questo caso pratico in quanto l'azienda in esame, per dimensioni e attività, coincide con la media azienda italiana di produzione, ma al tempo stesso, dato che opera nel settore dei servizi, è esposta alle variabili del mercato come le aziende commerciali o di servizio, anche di più piccole dimensioni. Questi aspetti di contesto recano particolari conseguenze sull'assetto organizzativo e sulle politiche del personale. Senza alcuna pretesa di presentare un modello di verità assoluta, il caso appare valido e interessante perché offre diversi elementi per un confronto con la nuova normativa sulla detassazione.

Per comprendere l'estrema variabilità del contesto e del mercato in cui opera l'azienda Beta si esamini la tabella 1. Essa mostra le ampie oscillazioni (su base giornaliera!) dei volumi in ingresso dei prodotti da riparare. I dati si riferiscono a due tipiche linee di lavorazione per PC. Tali oscillazioni creano diversi problemi organizzativi in termini di dimensionamento dell'organico, di ripartizione dei compiti e delle mansioni, di determinazione dei tempi di lavoro e della giornata lavorativa. In termini percentuali, nei picchi più estremi, gli scostamenti da un giorno all'altro giungono anche a + - 160 per cento.

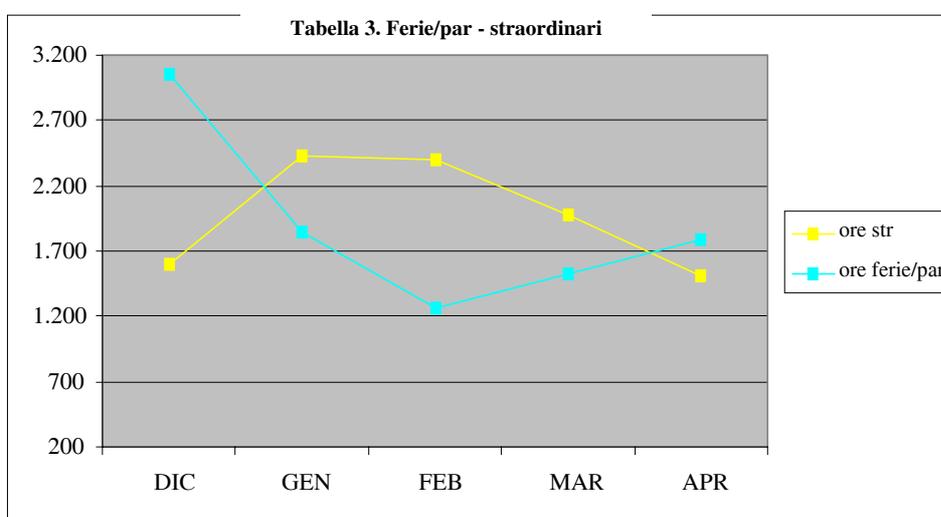


A dispetto della estrema variabilità di breve periodo, se si prendono in esame gli ultimi 12 mesi di attività di registra una crescita costante. Ciò ha permesso all'azienda (si veda la tabella 2) di incrementare l'organico: nel periodo dicembre 2007-aprile 2008 tale incremento del personale è stato del 17 per cento.



L'incremento di personale può essere gestito e modulato con diverse formule di flessibilità, ma tutte hanno una valenza di medio periodo e non possono certo compensare l'estrema variabilità di carattere giornaliero di cui alla tabella 1.

Lo strumento più immediato di modulazione della forza lavoro nel caso in esame è senza dubbio l'orario di lavoro. A questo proposito la tabella 3 mostra l'utilizzo (sempre per il periodo dicembre 2007-aprile 2008) delle ferie/par e dello straordinario da parte del personale di produzione.



Al di là delle notevoli differenze, mese per mese, in termini quantitativi degli straordinari e dei permessi par, corrispondenti alle urgenze di breve periodo, è interessante notare la ciclicità opposta che caratterizza i due elementi, il che testimonia la calibrazione dei due istituti (che hanno evidentemente scopi opposti) a seconda delle diverse necessità produttive. Tuttavia, nessuno dei due annulla completamente l'altro, dato che all'interno dello stesso mese possono ricorrere momenti di picco di attività seguiti da altrettanto consistenti cali. L'utilizzo alternato dei due strumenti (la richiesta di lavoro straordinario e la successiva consumazione di permessi retribuiti), unitamente a una certa dose di flessibilità contrattuale (che però ha valenza e utilità su periodi temporali più lunghi del mese) contribuiscono a mantenere produttivo ed efficiente il sistema e l'organizzazione produttiva. In presenza di una variabilità dei volumi meno repentina e con oscillazioni meno intense, un sistema alternativo può essere rappresentato dalla flessibilità dell'orario di lavoro normale settimanale (con periodi da 44 e 36 ore settimanali), opzione peraltro già prevista dalla contrattazione collettiva, e che ha caratteristiche temporali di medio periodo. Inoltre, a seguito dei recenti interventi legislativi,

potrà trovare applicazione anche l'istituto del lavoro a chiamata, magari collegato alla somministrazione a tempo indeterminato.

Abbiamo quindi visto che nei casi di variazioni frequenti e improvvise dell'attività economica, connesse a una certa ristrettezza dei tempi entro cui eseguire l'opera, il ricorso al lavoro straordinario assurge a normale mezzo organizzativo e strumento usuale nella gestione della forza lavoro. In questo senso il lavoro straordinario perde il suo carattere, appunto, di straordinarietà (sia consentito il gioco di parole) per diventare una delle variabili da utilizzare nella gestione dell'organizzazione produttiva.

Una condizione di lavoro di questo tipo mal si concilia con una struttura normativa (contrattuale) di tipo rigido, che qualifica, senza alcuna possibilità di deroga, lo straordinario come quel lavoro prestato oltre l'orario giornaliero fissato nello stabilimento, non prevedendo che possa essere compensato, magari su base settimanale (al superamento delle 40 ore), con minori ore lavorate nello stesso periodo. È questo il caso del contratto dei metalmeccanici, particolarmente conservatore sul punto, ma non è ad esempio quello dei chimici che invece prevede esplicitamente la possibilità di retribuire le ore di straordinario con ore di permesso retribuito.

3. Le dimensioni del lavoro straordinario nell'azienda Beta.

Si analizzerà in questo paragrafo la composizione e la distribuzione del lavoro straordinario nell'azienda presa a campione, tenendo conto delle differenze di inquadramento (operai-impiegati) e di reddito. Verrà poi confrontata la situazione reale con le premesse teoriche della normativa sulla detassazione per verificarne la congruità.

Per queste e per le successive valutazioni occorre tenere presente quanto segue:

- a) la popolazione dell'azienda Beta è piuttosto giovane, con anzianità medio-bassa (inferiore a 10 anni);
- b) tra il personale di produzione vi è un elevato numero di apprendisti che abbassano il valore medio dei salari;
- c) la presenza femminile rappresenta circa il 35 per cento del totale dell'organico. I dati sulle ore di straordinario che verranno illustrati in seguito sono stati divisi tra le due popolazioni, con esiti interessanti.

La tabella 4 sotto riportata suddivide, sempre per l'arco temporale dicembre 2007-aprile 2008, le ore di straordinario effettuate dal personale impiegatizio (che opera negli uffici) e dal personale di produzione, indicando anche i livelli di reddito medio. Si evince in modo chiaro che lo straordinario è soprattutto concentrato tra il personale legato alle attività di produzione (si precisa che in tale gruppo vi sono anche impiegati comunque direttamente legati alle attività di produzione: in questo caso la differenza di inquadramento non porta alcuna differenza sul numero delle ore di straordinario). Le ore di

straordinario effettuate da quest'ultima categoria, nel periodo di riferimento (dicembre 2007-aprile 2008) ammontano al 9,4 per cento delle ore ordinarie lavorate (al netto dell'assenteismo).

L'ammontare degli straordinari del personale impiegatizio *non* legato alla produzione (uffici) è molto inferiore e pari a meno del 2 per cento delle ore ordinarie effettivamente lavorate.

È naturale concludere che la detassazione degli straordinari esercita maggiore effetto sulle attività dirette di produzione e che i benefici fiscali ricadono sulla categoria di lavoratori a più basso reddito.

Tabella 4. Composizione dello straordinario

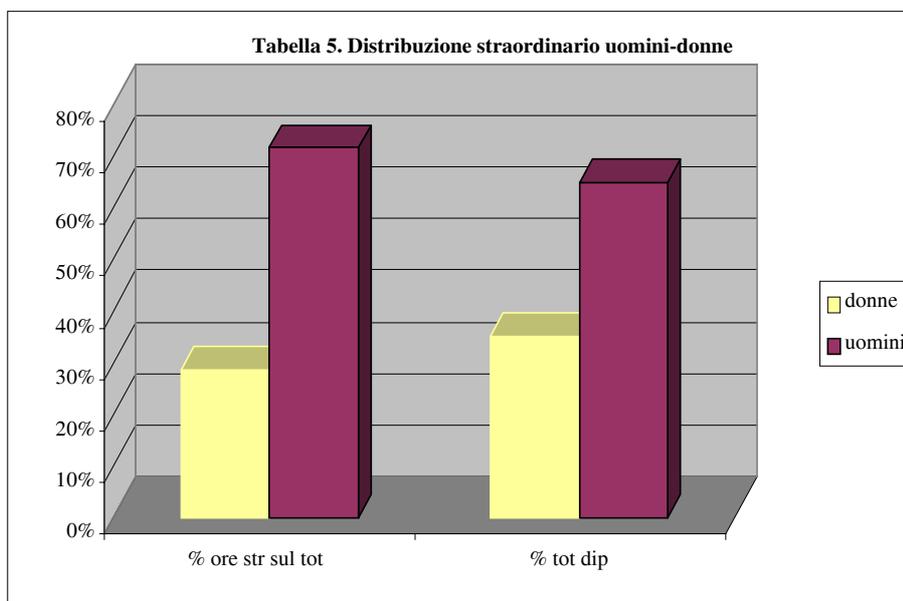
limiti di reddito	imp/quadri/	imp / op prod
	sup. 30.910	inf. 30.910
ore ordinarie	44.522	105.541
ore straordinarie	776	9.922
% str su ord	1,74%	9,40%
% str su ore totali	1,71%	8,59%

Per quanto riguarda le fasce di reddito, il limite posto a 30.000 euro/anno permette di ricomprendere ampiamente la grande maggioranza del personale operaio o impiegatizio che normalmente effettua lo straordinario. La tabella 4 indica anche i limiti di reddito del personale dell'azienda Beta, ove la soglia discriminante è intorno ai 30.910 euro lordi annui. Va peraltro ricordato che in molti contratti collettivi, per i livelli impiegatizi più elevati (6°-7° livello metalmeccanici, 1° livello commercio, ecc.) non si retribuiscono le ore di straordinario assorbendole nel superminimo individuale, e questo avviene sovente già con redditi intorno a 30.000 euro all'anno. In ogni caso il decreto del 25 giugno, ammette la detassazione che delle somme erogate a forfait, sempre rispettando i limiti di reddito dei 30.000 euro lordi annui.

Merita un'ultima riflessione l'analisi della distribuzione dello straordinario tra uomini e donne. Da alcune parti sono state mosse critiche severe al decreto sulla detassazione ⁽¹⁾, ritenendo che possa dare luogo a una discriminazione nei confronti delle donne che usualmente effettuano lavoro straordinario in misura molto inferiore ai lavoratori uomini: si negherebbe loro l'accesso ad un'occasione di maggior guadagno in virtù della particolare condizione di lavoratrici-madri, impossibilitate ad una ripetuta estensione dell'orario di lavoro. A tale riguardo, posto che nell'azienda in esame il 65 per cento della

⁽¹⁾ D.l. n. 93/2008, convertito con modificazioni dalla l. n. 126/2008.

popolazione è formata da uomini e solo il 35 per cento da donne, la tabella 5 indica chiaramente che effettivamente la popolazione maschile compie il numero maggiore delle ore di straordinario (il 65 per cento dei dipendenti – gli uomini – effettua il 71 per cento delle ore di straordinario), ma non esiste certo un abisso tra le due popolazioni. Infatti il restante 35 per cento dei dipendenti (le donne) effettua il 29 per cento delle ore di straordinario totali e quindi in misura di poco inferiore alla sua consistenza numerica. Non si può quindi sostenere che la popolazione femminile sia drammaticamente esclusa dai benefici della detassazione. Si tenga inoltre conto che usualmente nei nuclei familiari non sempre entrambi i coniugi effettuano lo straordinario contemporaneamente, ma si alternano, organizzandosi per la cura dei figli o per le incombenze domestiche.



4. Conclusioni.

Si è ribadito che in una situazione di mercato poco stabile e poco pianificabile, con forte esposizione alla concorrenza, la reattività e la dinamicità dell'impresa sono fondamentali. Anzi, esse sono il necessario "modo di essere" dell'impresa che opera in tali settori di mercato. Il "cambio di passo" cui le aziende sono chiamate può realizzarsi in diversi modi: dimensionamento degli organici, distribuzione dell'orario di lavoro, modifica del proprio assetto organizzativo, percorsi di formazione permanente, gestione flessibile delle mansioni, ecc. Tutti questi strumenti, contrariamente

all'opinione tradizionale, non sono interventi di carattere straordinario o occasionale, ma sono il normale *know-how* dell'impresa il quale costituisce un vero e proprio valore aggiunto al prodotto tipico, da offrire al mercato.

Si è anche mostrato come non corrisponda al vero l'assunto secondo cui il lavoro straordinario impedisca l'assunzione di nuovo personale. E ciò semplicemente perché l'efficacia dei due strumenti si dispiega su spazi temporali diversi, tali da risultare utili per necessità differenti.

Si è visto infine che le soglie di reddito identificate per determinare l'applicabilità della detassazione corrispondono alla reale suddivisione dei lavoratori, tra chi si occupa direttamente di produzione e chi svolge un'attività cosiddetta "indiretta" (o da ufficio), in cui non sempre l'estensione dell'orario porta maggiore produzione ed efficienza.

Il vantaggio della nuova normativa sulla detassazione ha il pregio, da una parte, di creare unità di intenti tra lavoratore e datore, un circolo virtuoso di reciproche convenienze, e dall'altra di agire come "norma di supporto" al sistema di organizzazione del lavoro, all'interno dei possibili strumenti a disposizione dell'azienda. Non v'è dubbio infatti che qualsiasi intervento normativo che agevoli l'uso degli strumenti organizzativi sopra richiamati vada nel senso di incrementare l'efficienza e la produttività dell'azienda.

In questo senso il concetto di "produttività" non andrebbe ristretto al mero calcolo del numero di prodotti ottenuti nell'unità di tempo, ma piuttosto come la capacità di avvalersi di tutti gli strumenti organizzativi possibili che consentano all'azienda di allinearsi alle diverse esigenze del mercato. Produttività dell'azienda si coniuga quindi con efficienza del sistema ed efficacia degli strumenti normativi messi in campo, i quali devono essere coerenti tra di loro ed indirizzati allo stesso obiettivo. Coerenza che certamente nel nostro sistema è mancata, ad esempio, quando si è chiusa ogni mobilità in uscita e al tempo stesso si è limitata la mobilità (flessibile) in ingresso, coerenza che ancora manca in campo di orario di lavoro, in perenne contrasto tra disciplina legale nazionale, norme contrattuali di settore e disposizioni comunitarie.

È sempre difficile, con disposizioni generali calate dall'alto, prevedere le future necessità di un sistema-lavoro che cambia repentinamente. Sarebbe più efficiente lasciare agli operatori del settore la possibilità di modificare alcune norme e istituti a seconda dei tempi e degli interessi. Una sorta di autorizzazione alla deroga, da utilizzare o meno, che possa costituire un'opzione aggiuntiva in caso di necessità. In campo di orario di lavoro, ad esempio, e direttamente conseguente alla normativa sulla detassazione, potrebbe essere prevista la possibilità di negoziare anche in sede individuale (magari certificata), in deroga alle disposizioni generali del Ccnl, le modalità di distribuzione dell'orario di lavoro e delle condizioni per applicare la normativa e le maggiorazioni dello straordinario, prevedendo in alternativa ai tradizionali compensi elementari normativi e/o retributivi (congedi aggiuntivi, recuperi, ecc.) che le parti contrattuali possano ritenere utili e convenienti. Ne

nascerebbe un sistema più dinamico e più duttile, sempre aggiornato e reattivo. Un sistema che se non viene utilizzato non costa, ma che se invece viene utilizzato, crea immediatamente del valore aggiunto.